

Formation sur la prévention
harcèlement sexuel
de **L'ÉTAT DE NEW YORK**

Édition 2023



Combating
Sexual Harassment

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail



Introduction du formateur

- Bonjour et bienvenue à notre formation annuelle sur la prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination.
- Je m'appelle _____ **[nom]** _____ et je suis le _____ **[fonction]** _____ à _____ **[organisme]** _____.
- Le harcèlement sexuel et la discrimination sont des expressions

que nous avons tous entendues et qui peuvent revêtir des significations différentes selon les personnes, en fonction de leur expérience de vie. Toutefois, il existe une définition juridique qui régit les lieux de travail à New York et établit des normes que nous devons tous comprendre et respecter, et c'est ce dont nous allons parler aujourd'hui. Le harcèlement sexuel désigne tout comportement qui soumet un employé à des conditions d'emploi inférieures en raison de son sexe, de son identité de genre, de son expression de genre (perçue ou réelle) et/ou de son orientation sexuelle.

- Souvent, le harcèlement et la discrimination sont dits « intersectionnels », ce qui signifie que d'autres identités de la personne, notamment sa race, ses aptitudes ou son statut d'immigrant, peuvent avoir une incidence sur son expérience de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. La manière dont nous nous identifions influe sur notre perception du monde et sur la façon dont le monde nous perçoit.
- Les individus apportent leur histoire personnelle avec eux sur le lieu de

travail et celle-ci peut avoir des répercussions sur la manière dont ils interagissent face à certains comportements. Il est particulièrement important que tous les employés soient conscients des répercussions que leurs paroles ou leurs actions sont susceptibles d'avoir sur une personne vivant une expérience différente de la leur, dans l'intérêt de la création d'un lieu de travail sûr et équitable.

- La présente formation interactive vise à établir une compréhension commune des comportements acceptables et non acceptables sur notre lieu de travail, afin que tous les employés puissent identifier la discrimination et comprendre leur droit de jouir d'un lieu de travail sûr.
- Ce sujet peut être difficile pour certains en raison de leurs expériences passées. Si une personne a besoin de prendre congé pour faire une pause, qu'elle se sente libre de le faire.

Objectifs de la formation du jour

Le harcèlement sexuel et la discrimination sont inacceptables

La formation du jour :

- Vous aidera à mieux comprendre ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel et de la discrimination
- Vous expliquera comment signaler des cas de harcèlement sexuel et de discrimination
- Vous présentera des possibilités de signalement externes

Objectifs de la formation du jour

- L'État de New York s'engage à garantir que tous les individus bénéficient des mêmes chances de travailler dans un environnement équitable, sûr et productif.
- Les lois et les politiques contribuent à garantir le respect de la diversité et à ce que chacun puisse jouir des privilèges de travailler dans l'État de New York.
- La prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe est essentielle à la poursuite de notre succès. Le harcèlement sexuel et la discrimination sont inacceptables.
- Tout comportement de harcèlement ou de discrimination fera l'objet d'une enquête.
- Des mesures disciplinaires, telles qu'une aide psychologique ou une réaffectation, peuvent être prises, le cas échéant. Si le comportement est jugé comme suffisamment grave, les mesures disciplinaires peuvent aller jusqu'au licenciement.
- Un comportement répété, en particulier après qu'un employé a été prié d'arrêter, est particulièrement grave et sera traité en conséquence.
- Cette formation interactive vous aidera à mieux comprendre ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel et de la discrimination.
- Cette formation vous expliquera également la procédure de signalement d'un cas de harcèlement sexuel sur notre lieu de travail, ainsi que les options dont vous disposez pour signaler ce cas auprès d'agences fédérales et étatiques externes chargées de faire appliquer les lois contre la discrimination.
- Ces signalements seront pris au sérieux et feront immédiatement l'objet d'une enquête, et des mesures efficaces seront prises le cas échéant.
- Les représailles à l'encontre de toute personne signalant un cas de harcèlement ou de discrimination sont interdites et seront sanctionnées.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel :

- Est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui est illégale
- Désigne le harcèlement ou la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le sexe auquel on s'identifie ou qui est perçu, l'expression de genre, l'identité de genre et le statut de transgenre.
- Ne se limite pas aux contacts sexuels, aux attouchements ou aux gestes de nature suggestive
- Est illégal lorsque, dans le cadre de ses fonctions, une personne est soumise à des modalités, conditions ou privilèges défavorables.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

- Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui est illégale en vertu du droit fédéral, du droit de l'État et (le cas échéant) du droit local.
- Le harcèlement sexuel désigne le harcèlement ou la discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le sexe auquel on s'identifie ou qui est perçu, l'expression de genre, l'identité de genre et le statut de transgenre.
- Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux contacts sexuels, aux attouchements ou aux gestes de nature suggestive. Le harcèlement sexuel englobe toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe, y compris les stéréotypes sexospécifiques et les différences de traitement des employés en raison de leur sexe.
- Le harcèlement sexuel est illégal lorsque, dans le cadre de ses fonctions, une personne est soumise à des modalités, conditions ou privilèges défavorables en raison de son sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre.

Qu'est-ce que l'identité de genre ?

Il est essentiel de comprendre la diversité des genres pour identifier le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe.

Bien qu'il existe de nombreuses identités de genre, les trois modes d'identification les plus courants sont les suivants :

- **Cisgenre** : une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- **Transgenre** : une personne dont l'identité de genre est différente du sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- **Non-binaire** : une personne qui ne s'identifie pas exclusivement comme un homme ou une femme. Certaines personnes non-binaires peuvent s'identifier comme transgenres, mais ce n'est pas le cas de toutes

Qu'est-ce que l'identité de genre ?

- Il est essentiel de comprendre la diversité des genres pour reconnaître le harcèlement sexuel, car la discrimination fondée sur les stéréotypes sexuels, l'expression de genre et l'identité perçue sont toutes des formes de harcèlement sexuel.
- Le spectre du genre est riche en nuances, mais les trois modes d'identification les plus courants sont le cisgenre, le transgenre et le

non-binaire.

- Une personne cisgenre est une personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance. En général, ce genre correspond au modèle binaire homme ou femme.
- Une personne transgenre est une personne dont le genre est différent du sexe qui lui a été attribué à la naissance.
- Une personne non-binaire ne s'identifie pas exclusivement comme un homme ou une femme. Elle peut s'identifier comme étant les deux, quelque part entre les deux, ou complètement en dehors de la binarité de genre. Certaines personnes non-binaires peuvent s'identifier comme transgenres, mais ce n'est pas le cas de toutes.

À quoi peut ressembler le harcèlement ou la discrimination ?

Tout comportement importun, de nature sexuelle ou dirigé contre une personne en raison de son identité de genre, lorsque :

- L'objectif ou l'effet dudit comportement interfère avec les performances professionnelles d'une personne ou crée un environnement de travail hostile ;
- L'emploi dépend de l'acceptation du comportement importun ; ou
- Les décisions relative à l'emploi sont fondées sur l'acceptation ou le rejet du comportement par la personne

À quoi peuvent ressembler le harcèlement et la discrimination ?

- Le harcèlement sexuel désigne tout comportement importun qui est soit de nature sexuelle, soit dirigé contre une personne en raison de son identité de genre lorsque :
 1. L'objectif ou l'effet de ce comportement interfère de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. La personne concernée ne doit pas nécessairement être la cible visée par le harcèlement sexuel ;
 1. L'emploi dépend implicitement ou explicitement de l'acceptation d'un tel comportement importun ; ou
 1. Les décisions relatives à l'emploi d'une personne sont fondées sur l'acceptation ou le refus d'un tel comportement. Ces décisions peuvent concerner les horaires et le nombre d'heures de travail d'un employé, l'attribution de projets, ainsi que certaines décisions en matière de rémunération et de promotion.

À quel moment un comportement dégénère-t-il en harcèlement ou en discrimination ?

Selon la loi de l'État de New York, le harcèlement n'a pas besoin d'être « grave ou omniprésent » pour être illégal.

- Tout comportement de harcèlement peut être illégal s'il dépasse le stade d'un « manque de respect mesquin ou d'un désagrément insignifiant ».
- En règle générale, tout comportement impliquant qu'un employé ou une personne couverte soit désavantagé(e) en raison de son sexe (perçu ou réel), de son orientation sexuelle ou de son expression de genre est considéré comme un comportement de harcèlement ou discriminatoire.

L'intention n'a pas d'incidence sur ce qui définit un comportement comme du harcèlement.

À quel moment un comportement dégénère-t-il en harcèlement ou en discrimination ?

- Selon la loi de l'État de New York, le harcèlement n'a pas besoin d'être « grave ou omniprésent » pour être illégal. Les comportements de harcèlement décrits dans cette formation peuvent être illégaux s'ils dépassent le stade des « manques de respect mesquins ou des désagréments insignifiants ». Chaque cas de harcèlement est unique pour la personne qui le subit. Par conséquent, il n'existe pas qu'une seule frontière entre des manques de respect mesquins et un comportement de harcèlement. La loi stipule que le caractère mesquin ou insignifiant d'un comportement doit être considéré du point de vue d'une personne raisonnable présentant les mêmes caractéristiques protégées. En règle générale, tout comportement impliquant qu'un employé ou une personne couverte soit désavantagé(e) en raison de son sexe (perçu ou réel), de son orientation sexuelle ou de son expression de genre est considéré comme une violation de la politique de [Nom de l'employeur].
- L'intention de l'auteur n'a pas d'incidence sur ce qui définit un comportement comme du harcèlement. Ce qui compte, c'est l'impact du comportement sur une personne.

Étude de cas 1



Nous allons maintenant examiner notre première étude de cas et répondre à quelques questions sur ce cas

Par mégarde, volontairement

June a démarré un nouvel emploi dans un restaurant il y a trois mois, et elle apprend à connaître ses collègues progressivement. Alors qu'elle partage un repas avant l'heure de pointe du dîner, John, son responsable, lui demande si elle a un petit ami. June répond à John qu'elle préférerait ne pas parler de sa vie privée au travail. Il acquiesce et change de sujet.

Le responsable de June lui a posé une question personnelle qui l'a mise mal à l'aise. S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel ?

June a démarré un nouvel emploi dans un restaurant il y a trois mois, et elle apprend à connaître ses collègues progressivement. Alors qu'elle partage un repas avant l'heure de pointe du dîner, John, son responsable, lui demande si elle a un petit ami. June répond à John qu'elle préférerait ne pas parler de sa vie privée au travail. Il acquiesce et change de sujet.

Le responsable de June lui a posé une question personnelle qui l'a mise mal à l'aise. S'agit-il d'un cas de harcèlement sexuel ?

[Pause pour la discussion... réponse sur la diapositive suivante]

NON

Bien que June ait pu trouver la question de John gênante, celle-ci ne constitue pas, en soi, un acte de harcèlement. Lorsque June a exprimé qu'elle préférait ne pas en parler, John n'a pas poursuivi la discussion sur le sujet. Cette situation n'a pas dépassé le stade du désagrément insignifiant pour atteindre celui du harcèlement ou de la discrimination.

Non. Bien que June ait pu trouver la question de John gênante, celle-ci ne constitue pas, en soi, un acte de harcèlement. Lorsque June a exprimé qu'elle préférait ne pas en parler, John n'a pas poursuivi la discussion sur le sujet. Cette situation n'a pas dépassé le stade du désagrément insignifiant pour atteindre celui du harcèlement ou de la discrimination.

Par mégarde, volontairement (suite)

Dans les semaines qui suivent, dès que John se trouve à proximité de June, il se plaint de sa difficulté à sortir avec quelqu'un, discute en détail de ses relations amoureuses passées et lui demande des conseils sur la manière de flirter avec d'autres femmes, en lui indiquant souvent des candidates spécifiques. À plusieurs reprises, June rappelle à John qu'elle préférerait ne pas parler de sa vie privée au travail, mais il l'ignore et continue à faire des commentaires déplacés. June l'évite dès qu'elle le peut.

Vrai ou faux : Le comportement de John est passé d'un désagrément insignifiant à du harcèlement sexuel.

Dans les semaines qui suivent, dès que John se trouve à proximité de June, il se plaint de sa difficulté à sortir avec quelqu'un, discute en détail de ses relations amoureuses passées et lui demande des conseils sur la manière de flirter avec d'autres femmes, en lui indiquant souvent des candidates spécifiques. À plusieurs reprises, June rappelle à John qu'elle préférerait ne pas parler de sa vie privée au travail, mais il l'ignore et continue à faire des commentaires déplacés. June l'évite dès qu'elle le peut.

Vrai ou faux : Le comportement de John est passé d'un désagrément insignifiant à du harcèlement sexuel.

[pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

VRAI

Vrai. Chaque cas de harcèlement sexuel est unique pour la personne. Dans le cas de June, elle a fait savoir à John qu'elle n'était pas à l'aise pour discuter de questions personnelles au travail. En dépit de la reconnaissance de ses propos, John a continué à franchir les limites de June, s'enquérant de son passé romantique et discutant de relations sexuelles au travail. La vie professionnelle de June s'en trouve affectée, car elle a modifié sa façon de travailler pour éviter d'interagir avec John chaque fois qu'elle le peut. Cette situation semble avoir dégénéré en un environnement de travail hostile.

Vrai. Chaque cas de harcèlement sexuel est unique pour la personne. Dans le cas de June, elle a fait savoir à John qu'elle n'était pas à l'aise pour discuter de questions personnelles au travail. En dépit de la reconnaissance de ses propos, John a continué à franchir les limites de June, s'enquérant de son passé romantique et discutant de relations sexuelles au travail. La vie professionnelle de June s'en trouve affectée, car elle a modifié sa façon de travailler pour éviter d'interagir avec John chaque fois qu'elle le peut. Cette situation semble avoir dégénéré en un environnement de travail hostile

Un environnement hostile comme cas de harcèlement

Un environnement hostile peut être créé par des paroles, des signes, des plaisanteries, des farces, des intimidations, des actes physiques ou des violences, de nature sexuelle ou non, à l'encontre d'une personne en raison de son sexe.

Un environnement de travail hostile peut exister dans un bureau physique, mais aussi dans le cadre du télétravail par le biais de plateformes de visioconférence, d'e-mails, d'applications de messagerie instantanée, de médias sociaux et d'autres outils destinés au télétravail.

Environnement hostile

- Un environnement hostile fondé sur le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre peut être créé par des paroles, des signes, des plaisanteries, des farces, des intimidations, des actes physiques ou des violences, de nature sexuelle ou non, non sollicités et dirigés contre une personne en raison de son sexe.
- Le harcèlement sexuel à travers un environnement hostile inclut :
 - Les affichages ou publications à caractère sexuel ou discriminatoire sur le lieu de travail, tels que des photos, des affiches, des calendriers, des graffitis, des objets, des supports promotionnels, de la lecture ou tout autre documentation qui sont sexuellement dégradants ou pornographiques.
 - Cela inclut les écrans d'affichage des ordinateurs ou des téléphones portables du lieu de travail et le partage de ces écrans d'affichage sur le lieu de travail, ainsi que tout ce qui est affiché en arrière-plan dans la configuration de télétravail d'une personne lors d'une visioconférence.
 - Cela inclut également les gestes, les bruits, les remarques, les blagues à caractère sexuel, ou les commentaires concernant la sexualité, le passé sentimental ou l'expérience sexuelle d'une personne.
 - Des actes hostiles perpétrés à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, tels que :
 - Des viols, agressions sexuelles, attouchements ou tentatives de commettre ces agressions ;
 - Des actes physiques de nature sexuelle (y compris, mais sans s'y limiter, le fait de toucher, de pincer, de caresser, d'agripper, d'embrasser, d'étreindre, d'effleurer le corps d'un autre employé ou de lui donner de petits coups) ;
 - Des ingérences, des dégradations ou la destruction du poste de travail, des outils ou de l'équipement d'une personne, ou d'autres ingérences visant à perturber la personne dans la réalisation de son travail ;
 - Le sabotage du travail d'une personne ou son exclusion des réunions de travail ;
 - Les brimades, les cris, les injures, y compris l'usage inapproprié intentionnel des pronoms privilégiés.
 - Cette situation d'environnement de travail hostile peut se produire aussi bien dans un bureau physique que dans un cadre de télétravail. Tous les comportements décrits ci-dessus qui peuvent également se produire à travers des moyens virtuels, tels que le harcèlement oral au cours d'une visioconférence, les messages envoyés via des applications de messagerie instantanée, ou le fait d'avoir des attentes différentes à l'égard des employés en fonction de leur sexe, constituent des cas de discrimination fondée sur le sexe.

Étude de cas 2



Et maintenant, passons à l'étude de cas suivante

Un moment précis

Whitney est assistante juridique dans un grand cabinet d'avocats qui a adopté le télétravail comme mode de travail principal pour la plupart de ses employés. Au cours de l'implémentation du télétravail, l'entreprise a connu des difficultés en termes de croissance et, pendant un certain temps, les employés ont utilisé leurs téléphones et leurs comptes de messagerie personnels pour rester en contact lorsqu'ils travaillaient chez eux. Bien que les employés aient désormais accès à leurs e-mails et numéros de téléphone professionnels, il arrive qu'un avocat avec lequel Whitney travaille en étroite collaboration, Xander, lui envoie des questions par SMS sur son téléphone portable personnel. Un soir, Xander envoie à Whitney une image sexuellement explicite.

Vrai ou faux : Xander a envoyé l'image depuis son téléphone personnel sur le téléphone personnel de Whitney, il ne s'agit donc pas d'un problème sur le lieu de travail.

Whitney est assistante juridique dans un grand cabinet d'avocats qui a adopté le télétravail comme mode de travail principal pour la plupart de ses employés. Au cours de l'implémentation du télétravail, l'entreprise a connu des difficultés en termes de croissance et, pendant un certain temps, les employés ont utilisé leurs téléphones et leurs comptes de messagerie personnels pour rester en contact lorsqu'ils travaillaient chez eux. Bien que les employés aient désormais accès à leurs e-mails et numéros de téléphone professionnels, il arrive qu'un avocat avec lequel Whitney travaille en étroite collaboration, Xander, lui

envoie des questions par SMS sur son téléphone portable personnel. Un soir, Xander envoie à Whitney une image sexuellement explicite.

Vrai ou faux : Xander a envoyé l'image depuis son téléphone personnel sur le téléphone personnel de Whitney, il ne s'agit donc pas d'un problème sur le lieu de travail

[pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Bien que l'incident ne se soit pas déroulé sur le lieu de travail, le harcèlement peut se produire n'importe où et à n'importe quel moment dans le cadre d'une relation professionnelle. Les comportements des employés en dehors des heures de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur le lieu de travail sont couverts par la présente politique. Dans ce cas, bien que la photo ait été envoyée en dehors des heures de travail, elle pourrait avoir des répercussions sur la relation professionnelle de Whitney avec Xander. Le comportement de Xander est concerné par la politique de prévention du harcèlement sexuel.

Faux. Bien que l'incident ne se soit pas déroulé sur le lieu de travail, le harcèlement peut se produire n'importe où et à n'importe quel moment dans le cadre d'une relation professionnelle. Les comportements des employés en dehors des heures de travail susceptibles d'avoir des répercussions sur le lieu de travail sont couverts par la présente politique. Dans ce cas, bien que la photo ait été envoyée en dehors des heures de travail, elle pourrait avoir des répercussions sur la relation professionnelle de Whitney avec Xander. Le comportement de Xander est concerné par la politique de prévention du harcèlement

sexuel.

Un moment précis (suite)

Le lendemain, suite à l'absence de réponse de Whitney, Xander lui envoie un SMS dans lequel il s'excuse pour la nuit précédente et précise que l'image était destinée à quelqu'un d'autre. Quelques semaines plus tard, lors d'un entretien sur Zoom où ils discutent d'un cas tous les deux, Xander remarque que le poste de télétravail de Whitney est installé dans sa chambre et plaisante en disant qu'il aimerait beaucoup faire une visite virtuelle du « lieu où la magie opère ». Mal à l'aise, Whitney trouve une excuse pour mettre fin à la réunion rapidement.

Plus tard dans la même semaine, lors d'une réunion Zoom rassemblant toute l'entreprise, Xander envoie un message direct à Whitney dans lequel il lui déclare qu'il « ne peut s'empêcher de penser à elle dans sa chambre » pendant la journée de travail.

Vrai ou faux : Il ne peut y avoir d'environnement de travail hostile lorsque l'on travaille à domicile.

Le lendemain, suite à l'absence de réponse de Whitney, Xander lui envoie un SMS dans lequel il s'excuse pour la nuit précédente et précise que l'image était destinée à quelqu'un d'autre. Quelques semaines plus tard, lors d'un entretien sur Zoom où ils discutent d'un cas tous les deux, Xander remarque que le poste de télétravail de Whitney est installé dans sa chambre et plaisante en disant qu'il aimerait beaucoup faire une visite virtuelle du « lieu où la magie opère ». Mal à l'aise, Whitney trouve une excuse pour mettre fin à la réunion rapidement.

Plus tard dans la même semaine, lors d'une réunion Zoom rassemblant toute l'entreprise, Xander envoie un message direct à Whitney dans lequel il lui déclare qu'il « ne peut s'empêcher de penser à elle dans sa chambre » pendant la journée de travail.

Vrai ou faux : Il ne peut y avoir d'environnement de travail hostile lorsque l'on travaille à domicile.

[pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

L'espace de télétravail est une extension du bureau. Quel que soit l'endroit depuis lequel l'employé se connecte, toute plateforme virtuelle de vidéo ou de messagerie texte constitue un environnement de travail, et le harcèlement et la discrimination qui s'y déroulent constituent un environnement de travail hostile.

Faux. L'espace de télétravail est une extension du bureau. Quel que soit l'endroit depuis lequel l'employé se connecte, toute plateforme virtuelle de vidéo ou de messagerie texte constitue un environnement de travail, et le harcèlement et la discrimination qui s'y déroulent constituent un environnement de travail hostile.

Étude de cas 3



Redoubler d'efforts

Sandra est interne en première année dans un centre hospitalier universitaire de Buffalo. Elle est la seule femme noire de sa classe d'internes. Elle et ses collègues internes participent tous les jours à des visites avec le Dr Grey. Lorsqu'il pose des questions aux internes, Sandra a l'impression que le Dr Grey la traite avec plus d'exigence que les autres internes. Il fait fréquemment des commentaires sur son ignorance et minimise les réponses qu'elle apporte à ses questions, bien que celles-ci soient dans la lignée de celles de ses collègues internes. Un jour, lors d'une visite, entre deux chambres de patients, Sandra entend le Dr Grey parler d'elle et déclarer à un autre interne qu'elle a dû être « recrutée au titre de la diversité ».

Bouleversée, Sandra confie ce qu'elle a entendu à son collègue Justin. Justin répond à Sandra qu'il comprend qu'elle soit bouleversée, mais qu'elle ne devrait pas trop interpréter cette phrase. Justin est également noir, mais il n'a jamais eu l'impression que le Dr Grey le traitait différemment de ses pairs non noirs. Le Dr Grey est dur avec eux, parce qu'il veut qu'ils deviennent tous de grands médecins.

Sandra est interne en première année dans un centre hospitalier universitaire de Buffalo. Elle est la seule femme noire de sa classe d'internes. Elle et ses collègues internes participent tous les jours à des visites avec le Dr Grey. Lorsqu'il pose des questions aux internes, Sandra a l'impression que le Dr Grey la traite avec plus d'exigence que les autres internes. Il fait fréquemment des commentaires sur son ignorance et minimise les réponses qu'elle apporte à ses questions, bien que celles-ci soient dans la lignée de celles de ses collègues internes. Un jour, lors d'une visite, entre deux chambres de patients,

Sandra entend le Dr Grey parler d'elle et déclarer à un autre interne qu'elle a dû être « recrutée au titre de la diversité ».

Bouleversée, Sandra confie ce qu'elle a entendu à son collègue Justin. Justin répond à Sandra qu'il comprend qu'elle soit bouleversée, mais qu'elle ne devrait pas trop interpréter cette phrase. Justin est également noir, mais il n'a jamais eu l'impression que le Dr Grey le traitait différemment de ses pairs non noirs. Le Dr Grey est dur avec eux, parce qu'il veut qu'ils deviennent tous de grands médecins.

[l'étude de cas continue sur la diapositive suivante]

Redoubler d'efforts (suite)

Sandra suit le conseil de Justin et ne dépose aucune plainte officielle. Au fil des mois, le Dr Grey continue d'intimider Sandra pendant les visites, notamment en levant les yeux au ciel lorsqu'elle parle et en réagissant de façon théâtrale lorsqu'elle donne des réponses erronées ou incomplètes. C'est un comportement qu'il n'adopte envers aucun de ses collègues internes et qui la met dans l'embarras devant eux et devant les patients.

Récemment, ses commentaires ont commencé à s'éloigner des connaissances médicales de Sandra. Le Dr Grey a commencé à faire des commentaires sur le fait que Sandra devrait prendre davantage soin de son apparence si elle souhaitait être respectée en tant que professionnelle, notamment en se maquillant et en lissant ses cheveux naturels. Lorsque Sandra se plaint à sa collègue interne Monica, qui est blanche, cette dernière ne prête pas attention aux préoccupations de Sandra parce que le Dr Grey ne l'a jamais mise mal à l'aise par des remarques personnelles.

Vrai ou faux : Le comportement du Dr Grey relève probablement de la discrimination raciale

Sandra suit le conseil de Justin et ne dépose aucune plainte officielle. Au fil des mois, le Dr Grey continue d'intimider Sandra pendant les visites, notamment en levant les yeux au ciel lorsqu'elle parle et en réagissant de façon théâtrale lorsqu'elle donne des réponses erronées ou incomplètes. C'est un comportement qu'il n'adopte envers aucun de ses collègues internes et qui la met dans l'embarras devant eux et devant les patients. Récemment, ses commentaires ont commencé à s'éloigner des connaissances médicales de Sandra. Le Dr Grey a commencé à faire des commentaires sur le fait que Sandra devrait

prendre davantage soin de son apparence si elle souhaitait être respectée en tant que professionnelle, notamment en se maquillant et en lissant ses cheveux naturels. Lorsque Sandra se plaint à sa collègue interne Monica, qui est blanche, cette dernière ne prête pas attention aux préoccupations de Sandra parce que le Dr Grey ne l'a jamais mise mal à l'aise par des remarques personnelles.

Vrai ou faux : Le comportement du Dr Grey relève probablement de la discrimination raciale.

[pause pour la discussion - réponse et question supplémentaire sur la diapositive suivante]

VRAI

Bien que le Dr Grey puisse affirmer que les brimades qu'il a infligées à Sandra ne sont pas fondées sur sa race, ses commentaires selon lesquels elle a du être « recrutée au titre de la diversité » et qu'elle devrait lisser ses cheveux naturels suggèrent une motivation raciale. Le fait que d'autres collègues noirs ne se soient pas sentis maltraités en raison de leur race n'a pas d'importance pour l'expérience de Sandra.

Vrai ou faux : Le comportement du Dr. Grey relève probablement du harcèlement sexuel.

Vrai. Bien que le Dr Grey puisse affirmer que les brimades qu'il a infligées à Sandra ne sont pas fondées sur sa race, ses commentaires selon lesquels elle a du être « recrutée au titre de la diversité » et qu'elle devrait lisser ses cheveux naturels suggèrent une motivation raciale. Le fait que d'autres collègues noirs ne se soient pas sentis maltraités en raison de leur race n'a pas d'importance pour l'expérience de Sandra.

Vrai ou faux : Le comportement du Dr Grey relève probablement du

harcèlement sexuel

[Pause pour discussion, réponse sur la diapositive suivante]

VRAI

Là encore, même si les autres femmes de sa classe d'internes se sentent respectées, Sandra a fait l'objet d'un comportement dépréciatif et de remarques relatives à son apparence qui semblent être discriminatoires en raison de son sexe. Ce comportement semble correspondre aux critères de la norme juridique de New York pour définir une situation de harcèlement, car il va au-delà d'un manque de respect mesquin ou d'un désagrément insignifiant.

Vrai. Là encore, même si les autres femmes de sa classe d'internes se sentent respectées, Sandra a fait l'objet d'un comportement dépréciatif et de remarques relatives à son apparence qui semblent être discriminatoires en raison de son sexe. Ce comportement semble correspondre aux critères de la norme juridique de New York pour définir une situation de harcèlement, car il va au-delà d'un manque de respect mesquin ou d'un désagrément insignifiant.

Dans le cas de Sandra, ses identités de femme et de Noire se sont

croisées pour créer une situation où elle était vraisemblablement la cible d'un harcèlement exercé par son supérieur hiérarchique. Pour Sandra, ces cas de harcèlement superposés ont créé une situation professionnelle potentiellement hostile.

Le harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo)

Se produit lorsqu'une personne en position d'autorité échange, ou tente d'échanger, des avantages professionnels contre des faveurs sexuelles.

En voici quelques exemples :

- La proposition de meilleures conditions de travail en échange d'une relation sexuelle
- La vengeance suite à un refus d'avoir une relation sexuelle
- L'exercice de pressions pour forcer une relation sexuelle

Le harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo)

- Le harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo) se produit lorsqu'une personne en position d'autorité échange, ou tente d'échanger, des avantages professionnels contre des faveurs sexuelles.
- Ce type de harcèlement se produit généralement entre un employé et une personne en position d'autorité, comme un superviseur, qui a la capacité d'accorder ou de refuser des avantages professionnels.
- Le harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo) inclut les agissements suivants :
 - La proposition ou l'octroi de meilleures conditions ou opportunités de travail en échange d'une relation sexuelle ;
 - La menace d'appliquer des conditions de travail défavorables (telles que des rétrogradations, des changements d'équipe ou de lieu de travail) ou la privation de certaines opportunités en cas de refus d'une relation à caractère sexuel ;
 - L'exercice de pressions, de menaces ou d'actes physiques visant à forcer une relation sexuelle ;
 - La vengeance suite à un refus d'avoir une relation sexuelle.

Étude de cas 4



Secoué, pas remué

Jamila est barmaid dans un restaurant populaire de Brooklyn. Elle travaille au restaurant depuis un mois et espère être affectée aux équipes prisées du vendredi et du samedi soir. C'est son responsable, Jason, qui établit les horaires de travail. Elle lui explique qu'elle se sent à l'aise dans son poste et qu'elle connaît suffisamment bien les clients du restaurant pour être affectée aux équipes du week-end, dont les pourboires sont élevés. Il lui répond : « Nous verrons. Nous avons beaucoup de barmen qualifiés. »

Une semaine plus tard, Jamila et Jason font la fermeture après leur service un mercredi soir. Jason leur sert à tous deux un verre de tequila, demande à Jamila de le rejoindre au bar en lui disant qu'il espère pouvoir l'affecter aux équipes du week-end. Il ajoute que d'autres barmen travaillent au restaurant depuis plus longtemps, mais que c'est elle qu'il veut. Jason pose sa main sur le genou de Jamila et l'encourage à boire la tequila. Jamila boit rapidement le shot avant de sauter du tabouret et de terminer ses tâches.

Vrai ou faux : Le comportement de Jason pourrait être du harcèlement à l'égard de Jamila.

Jamila est barmaid dans un restaurant populaire de Brooklyn. Elle travaille au restaurant depuis un mois et espère être affectée aux équipes prisées du vendredi et du samedi soir. C'est son responsable, Jason, qui établit les horaires de travail. Elle lui explique qu'elle se sent à l'aise dans son poste et qu'elle connaît suffisamment bien les clients du restaurant pour être affectée aux équipes du week-end, dont les pourboires sont élevés. Il lui répond : « Nous verrons. Nous avons beaucoup de barmen qualifiés. »

Une semaine plus tard, Jamila et Jason font la fermeture après leur service un mercredi soir. Jason leur sert à tous deux un verre de tequila, demande à Jamila de le rejoindre au bar en lui disant qu'il espère pouvoir l'affecter aux équipes du week-end. Il ajoute que d'autres barmen travaillent au restaurant depuis plus longtemps, mais que c'est elle qu'il veut. Jason pose sa main sur le genou de Jamila et l'encourage à boire la tequila. Jamila boit rapidement le shot avant de sauter du tabouret et de terminer ses tâches.

Vrai ou faux : Le comportement de Jason pourrait être du harcèlement à l'égard de Jamila.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

VRAI

En tant que responsable de Jamila, le comportement de Jason est inapproprié, et Jamila doit se sentir libre de signaler ce comportement s'il la met mal à l'aise.

À ce stade, le comportement de Jason peut ou non constituer un harcèlement impliquant une contrepartie (Quid pro quo) ; Jason n'a pas promis, ni menacé Jamila de modifier ses horaires de travail en fonction de la façon dont elle répond à ses avances. Toutefois, le fait qu'il évoque les plannings tout en faisant ce qui pourrait être considéré comme une avance sexuelle est inapproprié et pourrait être jugé comme potentiellement coercitif. Si Jason poursuit ses avances, même s'il ne profère ni ne met à exécution aucune menace ni promesse quant à certains avantages professionnels, son comportement pourrait créer un environnement hostile pour Jamila, et engager l'entière responsabilité du propriétaire du restaurant, étant donné que Jason est son superviseur.

Vrai. En tant que responsable de Jamila, le comportement de Jason est inapproprié, et Jamila doit se sentir libre de signaler ce comportement s'il la met mal à l'aise.

À ce stade, le comportement de Jason peut ou non constituer un harcèlement impliquant une contrepartie (Quid pro quo) ; Jason n'a pas promis, ni menacé Jamila de modifier ses horaires de travail en fonction de la façon dont elle répond à ses avances. Toutefois, le fait qu'il évoque les plannings tout en faisant ce qui pourrait être considéré

comme une avance sexuelle est inapproprié et pourrait être jugé comme potentiellement coercitif. Si Jason poursuit ses avances, même s'il ne profère ni ne met à exécution aucune menace ni promesse quant à certains avantages professionnels, son comportement pourrait créer un environnement hostile pour Jamila, et engager l'entière responsabilité du propriétaire du restaurant, étant donné que Jason est son superviseur.

Secoué, pas remué (suite)

Après une semaine affectée à des services moins intéressants, Jamila demande à nouveau à Jason de revoir son planning afin qu'elle puisse travailler un vendredi ou un samedi soir. Il répond qu'il hésite, mais qu'il est encore temps pour elle de « faire en sorte que cela en vaille la peine ». Puis, il lui demande de rentrer avec lui après le travail ce soir-là.

Ayant vraiment besoin des revenus supplémentaires que lui apporteraient les pourboires d'un service le samedi soir, Jamila décide de céder aux avances de Jason. Presque chaque semaine, ils sortent ensemble sur l'insistance de Jason, et se livrent à des activités sexuelles. Jason commence à affecter Jamila aux services des vendredis et samedis soirs. Jamila ne souhaite pas entretenir de relation avec Jason. Elle sort avec lui uniquement parce qu'elle pense qu'il modifiera son emploi du temps pour la retirer des services les plus animés.

Vrai ou faux : Jamila ne peut pas se plaindre de harcèlement, car elle s'est adonnée à des activités sexuelles avec Jason de son plein gré.

Après une semaine affectée à des services moins intéressants, Jamila demande à nouveau à Jason de revoir son planning afin qu'elle puisse travailler un vendredi ou un samedi soir. Il répond qu'il hésite, mais qu'il est encore temps pour elle de « faire en sorte que cela en vaille la peine ». Puis, il lui demande de rentrer avec lui après le travail ce soir-là.

Ayant vraiment besoin des revenus supplémentaires que lui

apporteraient les pourboires d'un service le samedi soir, Jamila décide de céder aux avances de Jason. Presque chaque semaine, ils sortent ensemble sur l'insistance de Jason, et se livrent à des activités sexuelles. Jason commence à affecter Jamila aux services des vendredis et samedis soirs. Jamila ne souhaite pas entretenir de relation avec Jason. Elle sort avec lui uniquement parce qu'elle pense qu'il modifiera son emploi du temps pour la retirer des services les plus animés.

Vrai ou faux : Jamila ne peut pas se plaindre de harcèlement, car elle s'est adonnée à des activités sexuelles avec Jason de son plein gré

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Étant donné que l'activité sexuelle n'est pas souhaitée par Jamila, elle est victime de harcèlement sexuel. De même, si elle avait refusé les avances de Jason, elle serait aussi victime de harcèlement sexuel. La proposition faite à Jamila d'échanger des avantages professionnels contre des faveurs sexuelles par une personne ayant autorité sur elle sur son lieu de travail constitue un harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo), et la responsabilité de l'employeur (dans ce cas, le propriétaire du restaurant) est engagée en raison des agissements de son directeur.

Jamila peut-elle se plaindre de harcèlement si elle a obtenu les services qu'elle souhaitait ?

Faux. Étant donné que l'activité sexuelle n'est pas souhaitée par Jamila, elle est victime de harcèlement sexuel. De même, si elle avait refusé les avances de Jason, elle serait aussi victime de harcèlement sexuel. La proposition faite à Jamila d'échanger des avantages professionnels contre des faveurs sexuelles par une personne ayant autorité sur elle sur son lieu de travail constitue un harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo), et la responsabilité de l'employeur (dans ce cas, le propriétaire du restaurant) est engagée en raison des agissements de son directeur.

Jamila peut-elle se plaindre de harcèlement si elle a obtenu les services qu'elle souhaitait ?

[pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

OUI

Jamila peut être victime de harcèlement sexuel même si elle reçoit un avantage

Oui. Jamila peut être victime de harcèlement sexuel même si elle reçoit un avantage.

Secoué, pas remué (suite)

Après plusieurs mois, pendant lesquels elle pense avoir prouvé qu'elle était un atout lors des pics d'activités du week-end, Jamila met un terme à ses activités sexuelles avec Jason. Il modifie immédiatement son planning et l'affecte à des services moins intéressants, avec moins de clients et des pourboires moins élevés.

Vrai ou faux : Il est maintenant « trop tard » pour que Jamila dépose plainte. Sa relation avec Jason était consentie et rien ne prouve qu'elle ait été affectée à des services moins favorables en raison de la rupture.

Après plusieurs mois, pendant lesquels elle pense avoir prouvé qu'elle était un atout lors des pics d'activités du week-end, Jamila met un terme à ses activités sexuelles avec Jason. Il modifie immédiatement son planning et l'affecte à des services moins intéressants, avec moins de clients et des pourboires moins élevés.

Vrai ou faux : Il est maintenant « trop tard » pour que Jamila dépose plainte. Sa relation avec Jason était consentie et rien ne prouve qu'elle

ait été affectée à des services moins favorables en raison de la rupture.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Le comportement de Jason constitue un harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo) ; le fait que Jamila l'accepte et en tire profit ou qu'elle le rejette et en subisse les conséquences n'est pas pertinent.

Faux. Le comportement de Jason constitue un harcèlement sexuel impliquant une contrepartie (Quid pro quo) ; le fait que Jamila l'accepte et en tire profit ou qu'elle le rejette et en subisse les conséquences n'est pas pertinent.

Les stéréotypes sexuels constituent une discrimination fondée sur le sexe

Harceler une personne parce qu'elle ne se conforme pas aux stéréotypes de genre constitue un cas de harcèlement sexuel.

Harceler une personne parce qu'elle exécute des fonctions qui, habituellement, sont ou étaient exécutées par le passé principalement par des personnes d'un sexe différent, constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Les stéréotypes sexuels

- Les stéréotypes sexuels constituent une forme de discrimination fondée sur le sexe qui est couverte par la présente politique.
- On parle de stéréotypes sexuels lorsque le comportement ou les traits de caractère d'une personne sont jugés en fonction des idées ou des perceptions d'autres personnes sur l'apparence et les agissements supposés des individus d'un sexe donné.
- Harceler une personne parce que l'expression de son genre ne correspond pas aux stéréotypes de genre, tels que l'apparence, le langage, la personnalité ou le mode de vie « appropriés », constitue un cas de harcèlement sexuel.
- Harceler une personne parce qu'elle exécute des fonctions qui, habituellement, sont exécutées (ou ont été exécutées par le passé) principalement par des personnes d'un sexe différent, constitue une discrimination fondée sur le sexe.
- Enfin, l'attribution de tâches en fonction des rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes, comme le fait de confier à une femme le soin de servir des rafraîchissements ou à un homme celui de déplacer des cartons, constitue également une discrimination fondée sur le sexe.

Parmi les scénarios suivants, quels sont ceux qui constituent des exemples de stéréotypes sexuels ?

1. Amy est une sidérurgiste qui a 25 ans d'expérience. Son superviseur, Gus, désigne toujours un collègue de sexe masculin pour collaborer avec Amy sur tous les projets qui lui sont confiés. Toutefois, il confie des projets similaires à des collègues d'Amy de sexe masculin, qui, eux, les réalisent seuls. Lorsqu'Amy confronte Gus sur le sujet, il lui explique qu'il veut simplement assurer sa sécurité, car elle est la seule femme à occuper un poste difficile.
2. Frank occupe un poste d'employé administratif dans une société de production populaire. Il postule à une promotion en interne afin d'occuper le poste d'assistant administratif du directeur général de l'entreprise, ce qui implique d'accueillir plusieurs hautes personnalités lors de réunions organisées avec le directeur. Frank est de genre fluide, il se maquille et porte des robes à l'occasion. Bien que plus qualifié que les autres candidats, Frank n'obtient pas la promotion. Le directeur général explique que si lui soutient le « mode de vie » de Frank, nombre de ses invités sont « plus traditionnels » et pourraient se sentir « mal à l'aise » d'être accueillis par Frank.
3. Une société financière organise régulièrement des déjeuners trimestriels pour ses clients les plus importants. Lors de chaque déjeuner, Peter, le PDG, adresse toutes ses questions concernant la logistique du déjeuner à Susan, la vice-présidente avec laquelle il collabore, et la seule femme à occuper un poste de direction dans l'entreprise, en dépit du fait que Ronald, l'organisateur des déjeuners, soit également présent dans la salle.
4. Tandis que sa femme va au bureau, George s'occupe beaucoup de son jeune fils tout en travaillant chez lui pour une entreprise spécialisée dans les technologies. Le bambin de George est certes connu pour interrompre les visioconférences, mais le travail de George est impeccable. Pourtant, George est souvent exclu des réunions, car son responsable ne veut pas avoir affaire à « M. Maman ».

RÉPONSE CORRECTE : toutes les réponses ci-dessus !

[pause pour une discussion de groupe avant d'appuyer une deuxième fois sur la touche Entrée pour révéler la bonne réponse]

Veillez sélectionner, parmi les scénarios ci-dessous, ceux qui constituent des exemples de stéréotypes sexuels et, par conséquent, des motifs potentiels de plainte pour discrimination fondée sur le sexe :

- Amy est une sidérurgiste qui a 25 ans d'expérience. Son superviseur, Gus, désigne toujours un collègue de sexe masculin

pour collaborer avec Amy sur tous les projets qui lui sont confiés. Toutefois, il confie des projets similaires à des collègues d'Amy de sexe masculin, qui, eux, les réalisent seuls. Lorsqu'Amy confronte Gus sur le sujet, il lui explique qu'il veut simplement assurer sa sécurité, car elle est la seule femme à occuper un poste difficile.

- Frank occupe un poste d'employé administratif dans une société de production populaire. Il postule à une promotion en interne afin d'occuper le poste d'assistant administratif du directeur général de l'entreprise, ce qui implique d'accueillir plusieurs hautes personnalités lors de réunions organisées avec le directeur. Frank est de genre fluide, il se maquille et porte des robes à l'occasion. Bien que plus qualifié que les autres candidats, Frank n'obtient pas la promotion. Le directeur général explique que si lui soutient le « mode de vie » de Frank, nombre de ses invités sont « plus traditionnels » et pourraient se sentir « mal à l'aise » d'être accueillis par Frank.

- Une société financière organise régulièrement des déjeuners

trimestriels pour ses clients les plus importants. Lors de chaque déjeuner, Peter, le PDG, adresse toutes ses questions concernant la logistique du déjeuner à Susan, la vice-présidente avec laquelle il collabore et la seule femme à occuper un poste de direction dans l'entreprise, en dépit du fait que Ronald, l'organisateur des déjeuners, soit également présent dans la salle.

- Tandis que sa femme va au bureau, George s'occupe beaucoup de son jeune fils et travaille chez lui pour une entreprise spécialisée dans les technologies. Le bambin de George est certes connu pour interrompre les visioconférences, mais le travail de George est impeccable. Pourtant, George est souvent exclu des réunions, car son responsable ne veut pas avoir affaire à « M. Maman ».

*Réponse correcte : toutes les réponses ci-dessus

(remarque, la mention « Réponse correcte : toutes les réponses ci-dessus » n'apparaîtra que lorsque l'animateur cliquera sur Entrée (elle est animée pour apparaître plus tard))

Qui peut être victime de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel peut concerner toutes les personnes, indépendamment de leur sexe ou de leur genre.

La loi protège les salariés, les stagiaires rémunérés ou non, ainsi que d'autres personnes couvertes, notamment (mais sans s'y limiter) les entrepreneurs indépendants, les fournisseurs, les salariés temporaires, les consultants ou toute autre personne fournissant des services sur le lieu de travail.

- Le harcèlement sexuel peut concerner toutes les personnes, indépendamment de leur sexe ou de leur genre.
- La loi new-yorkaise protège les salariés et les autres personnes couvertes, y compris les stagiaires rémunérés ou non, les candidats à l'embauche, les entrepreneurs, les sous-traitants, les fournisseurs, les consultants ou toute autre personne fournissant des services sur le lieu de travail. Ces informations concernent les entrepreneurs indépendants, les travailleurs occasionnels et salariés temporaires. De même, sont concernées les personnes qui fournissent des services de réparation d'équipements, de nettoyage ou tout autre service dans le cadre d'un contrat avec **[nom de l'employeur]**.

Qui peut être l'auteur d'un harcèlement ?

Toute personne sur le lieu de travail peut être l'auteur d'un harcèlement sexuel ou d'une discrimination.

Ceci inclut :

- Un collègue
- Un superviseur ou un responsable
- Tout tiers (prestataire externe, stagiaire, fournisseur, client, etc.)

Qui peut être l'auteur d'un harcèlement sexuel ?

L'auteur du harcèlement sexuel peut être n'importe qui sur le lieu de travail :

L'auteur du harcèlement peut être un **collègue de travail** de la victime

L'auteur du harcèlement peut être un **superviseur** ou un **directeur**

L'auteur du harcèlement peut être un tiers, y compris un **prestataire externe**, un **stagiaire**, un **fournisseur**, un **agent de sécurité du bâtiment**, un **client** ou un **visiteur**.

Où peut se produire un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

À tout moment et partout où des employés s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles, y compris :

- Lors d'événements organisés par l'employeur
- Lors de conférences
- Lors de soirées d'entreprise
- Lors d'un déplacement hors site ou en dehors des heures de travail
- En ligne
- En télétravail

Où peut se produire un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

- Le harcèlement peut se produire **à tout moment et partout où** les employés s'acquittent de leurs responsabilités professionnelles, y compris sur le terrain, lors d'événements organisés par l'employeur, de formations, de conférences ouvertes au public et de soirées d'entreprise. Le harcèlement peut également survenir lorsque les employés travaillent à distance sur des plateformes de visioconférence et des applications Web de messagerie instantanée.
- Les interactions entre les employés en dehors des heures de travail, par exemple à l'hôtel lors d'un déplacement ou lors d'événements organisés après le travail, peuvent avoir des répercussions au sein du lieu de travail.
- Les lieux hors site et les activités en dehors des heures de travail peuvent être considérés comme des extensions de l'environnement de travail.
- Les employés peuvent faire l'objet de harcèlement sexuel ou de discrimination par le biais d'appels, de SMS, d'e-mails et à travers les médias sociaux.
- Les comportements de harcèlement qui affectent de quelque manière que ce soit l'environnement de travail relèvent à juste titre de la responsabilité de la direction.

Parmi les scénarios suivants, quels sont ceux qui constituent un motif pour lequel un employé pourrait déposer une plainte pour harcèlement ou discrimination ?

1. Un patient harcèle son auxiliaire de vie à domicile.
2. Un client demande à une serveuse d'enlever son masque pour qu'il puisse décider du montant de son pourboire.
3. Un employé commente fréquemment les messages d'un collègue sur les médias sociaux en utilisant des termes discriminatoires.
4. Un employé flirte avec son/sa collègue au bar d'un hôtel lors d'une conférence.
5. Un réparateur de photocopieuses raconte des blagues dégradantes envers les femmes tandis qu'il répare la photocopieuse.
6. Les agents d'entretien employés par l'immeuble dans lequel une organisation loue des locaux discutent bruyamment de leurs aptitudes sexuelles.
7. Un client de l'hôtel tripote une femme de ménage qui passe à côté de lui.

RÉPONSE CORRECTE : Tous les scénarios décrits ci-dessus doivent être signalés

[pause pour une discussion de groupe avant d'appuyer sur la touche Entrée pour révéler la bonne réponse]

Parmi les scénarios suivants, quels sont ceux qui constituent un motif pour lequel un employé pourrait déposer une plainte pour harcèlement ou discrimination ? Cochez toutes les cases qui s'appliquent

- Un patient harcèle son auxiliaire de vie à domicile.
- Un client demande à une serveuse d'enlever son masque pour qu'il puisse décider du montant de son pourboire.

- Un employé commente fréquemment les messages d'un collègue sur les médias sociaux en utilisant des termes discriminatoires.
- Un employé flirte avec son/sa collègue au bar d'un hôtel lors d'une conférence.
- Un réparateur de photocopieuses raconte des blagues dégradantes envers les femmes tandis qu'il répare la photocopieuse.
- Les agents d'entretien employés par l'immeuble dans lequel une organisation loue des locaux discutent bruyamment de leurs aptitudes sexuelles.
- Un client de l'hôtel tripote une femme de ménage qui passe à côté de lui.

Réponse correcte : tous les scénarios décrits ci-dessus doivent être signalés

(remarque, la mention « Réponse correcte : toutes les réponses ci-dessus » n'apparaîtra que lorsque l'animateur cliquera sur Entrée (elle est animée pour apparaître plus tard))

Les interventions en tant que témoin



[diapositive de titre, passer à la diapositive suivante]

5 méthodes d'intervention en tant que témoin

1. Interrompre le harcèlement en impliquant la victime du harcèlement sur un autre sujet et en détournant ainsi l'attention du comportement abusif.
2. Demander de l'aide à un tiers pour qu'il intervienne dans cette situation de harcèlement.
3. Enregistrer ou prendre des notes sur l'incident de harcèlement afin de faciliter une enquête ultérieure.
4. Prendre contact avec la personne harcelée après l'incident, voir comment elle se sent et lui faire savoir que le comportement subi était inacceptable.
5. Ne confrontez les harceleurs et ne qualifiez leur comportement d'inapproprié que lorsque vous vous sentez en sécurité.

- Que pouvez-vous faire si vous êtes témoin d'un cas de harcèlement ou de discrimination ?
- Voici cinq méthodes d'intervention lorsque vous êtes témoin d'un cas de harcèlement :
 1. Un témoin peut interrompre le harcèlement en impliquant la victime du harcèlement sur un autre sujet et en détournant ainsi l'attention du comportement abusif.
 2. Un témoin qui ne se sent pas suffisamment en sécurité pour interrompre lui-même le harcèlement peut demander de l'aide à un tiers pour qu'il intervienne dans cette situation de harcèlement.
 3. Un témoin peut enregistrer ou prendre des notes sur l'incident de harcèlement afin de faciliter une enquête ultérieure.
 4. Un témoin peut prendre contact avec la personne harcelée après l'incident, voir comment elle se sent et lui faire savoir que le comportement subi était inacceptable.
 5. Si un témoin se sent en sécurité, il peut confronter l'auteur du harcèlement et qualifier son comportement d'inapproprié. Face au harcèlement, agresser physiquement une personne n'est jamais une réponse appropriée.

Quelle méthode d'intervention auprès des témoins est utilisée dans les scénarios ci-dessous ?

La femme de ménage de l'hôtel, Frances, marche dans un couloir vide qui dessert les chambres. Un client la pousse contre le mur et tente de l'agresser au moment où le chasseur de l'hôtel, Tony, sort de l'ascenseur. Tony s'interpose entre Frances et le client et déclare à ce dernier que son comportement est inapproprié. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Confronter directement la personne sur son comportement

Kyle interroge Sheila sur sa vie sentimentale. Sheila lui répond qu'elle ne veut pas en parler au travail, mais Kyle ne cesse de lui poser des questions. Taylor demande à Sheila de revoir un diaporama sur lequel elle travaille. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Impliquer la personne harcelée pour détourner l'attention

Leslie, barmaid, remarque qu'un client du restaurant effleure sa serveuse Danielle, lui touchant le bras ou la jambe chaque fois qu'elle s'approche de la table. Leslie en informe son supérieur qui intervient et autorise Danielle à s'occuper d'une autre table. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Demander à un tiers d'intervenir

[Pause pour la discussion après chaque scénario, les réponses apparaîtront lorsque l'animateur appuiera sur la touche Entrée]

La femme de ménage de l'hôtel, Frances, marche dans un couloir vide qui dessert les chambres. Un client la pousse contre le mur et tente de l'agresser au moment où le chasseur de l'hôtel, Tony, sort de l'ascenseur. Tony s'interpose entre Frances et le client et déclare à ce dernier que son comportement est inapproprié. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Confronter directement la personne sur son comportement

Kyle interroge Sheila sur sa vie sentimentale. Sheila lui répond qu'elle ne veut pas en parler au travail, mais Kyle ne cesse de lui poser des questions. Taylor demande à Sheila de revoir un diaporama sur lequel elle travaille. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Impliquer la personne harcelée pour détourner l'attention

Leslie, barmaid, remarque qu'un client du restaurant effleure sa serveuse Danielle, lui touchant le bras ou la jambe chaque fois qu'elle s'approche de la table. Leslie en informe son supérieur qui intervient et autorise Danielle à s'occuper d'une autre table. Quel type d'intervention en tant que témoin est illustré ici ?

RÉPONSE : Demander à un tiers d'intervenir

Représailles



[diapositive de titre, passer à la diapositive suivante]

Activités protégées

Tout employé impliqué dans une « activité protégée » est protégé par la loi contre les représailles.

Les activités protégées désignent les actions suivantes :

- Déposer une plainte pour harcèlement ou suspicion de harcèlement
- Fournir des informations au cours d'une enquête
- Témoigner dans le cadre d'une plainte

Représailles

- Tout employé impliqué dans une « activité protégée » est protégé par la loi de l'État de New York contre les représailles découlant de cette « activité protégée ».
- Les « activités protégées » relatives au harcèlement et à la discrimination incluent :
 - Le dépôt d'une plainte auprès d'un superviseur, d'un directeur ou de toute autre personne désignée par votre employeur pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement ou de discrimination
 - Le signalement d'une suspicion de harcèlement, même si vous n'êtes pas la cible du harcèlement
 - Le dépôt d'une plainte officielle pour harcèlement ou discrimination auprès d'une agence gouvernementale
 - Une intervention visant à prévenir ou calmer un incident de harcèlement ou de discrimination
 - L'assistance à un autre employé qui se plaint de harcèlement
 - La fourniture d'informations lors d'une enquête sur un cas de harcèlement sur le lieu de travail ou le témoignage dans le cadre d'une plainte pour harcèlement déposée auprès d'une agence gouvernementale ou d'un tribunal

Qu'est-ce que des représailles ?

Toute action visant à modifier les modalités et conditions de travail d'un employé *parce que* cette personne est impliquée dans des activités protégées constitue une mesure de représailles.

Les exemples incluent (mais ne sont pas limités à) :

- Changements soudains d'horaires ou de lieu de travail
- Réduction des heures de travail ou affectation à des équipes de travail moins intéressantes
- Diffusion publique des dossiers personnels d'un employé

Qu'est-ce que des représailles ?

- Les représailles sont illégales et désignent toute action susceptible de décourager un travailleur ou une personne couverte de se manifester pour déposer ou appuyer une plainte pour harcèlement sexuel, ou de punir les personnes qui se sont manifestées. Ces actions ne doivent pas nécessairement être liées à l'emploi, ni se dérouler sur le lieu de travail pour constituer des représailles illégales. Par exemple, des menaces de violence physique en dehors des heures de travail ou le dénigrement et le harcèlement d'une personne sur les médias sociaux peuvent être considérés comme des représailles.
- D'autres exemples de représailles peuvent inclure (mais ne sont pas limités à) :
 - La rétrogradation, le licenciement, le refus d'aménagements, la réduction des heures de travail ou l'affectation à des équipes moins intéressantes
 - La diffusion publique d'informations privées figurant dans les dossiers du personnel
 - Le refus de fournir une référence factuelle demandée ou la fourniture d'une référence négative injustifiée
 - La qualification d'un employé en tant que personne « difficile » et son exclusion des projets pour éviter une « scène »
 - La discréditation du statut d'immigrant d'une personne
 - La diminution des responsabilités professionnelles, la promotion d'un autre collègue à la place de la personne ou le déplacement de son bureau dans un endroit moins attractif

Qu'est-ce qui ne constitue pas des représailles ?

Une mesure négative relative à l'emploi ne constitue pas une mesure de des représailles simplement parce qu'elle intervient après que l'employé s'est impliqué dans une activité protégée.

Les employés restent soumis aux exigences de leur travail, mais les responsables doivent être sensibles aux répercussions de la discrimination lorsqu'ils évaluent les performances professionnelles.

Ce qui ne constitue pas des représailles

- Une mesure négative relative à l'emploi ne constitue pas une mesure de représailles simplement parce qu'elle intervient après que le salarié s'est impliqué dans une activité protégée.
- En dépit de cette participation, les employés restent soumis à toutes les exigences professionnelles et règles disciplinaires.
- Lorsqu'ils évaluent les performances professionnelles d'un employé et les mesures disciplinaires potentielles avant et après l'exercice d'une activité protégée, les superviseurs et les directeurs doivent être sensibles aux répercussions de la discrimination sur le travail de l'employé et à la manière dont elle peut influencer ses performances.

Étude de cas 5



Troubles domestiques

Maria est une employée de maison engagée en tant que nounou par Dan et Lisa. Un jour, alors qu'elle aide leur fille Jovie à ranger ses jouets, Maria entre dans le couloir au moment où Dan sort de la salle de bains. Venant de se doucher, Dan n'est vêtu que d'une serviette. Confus et embarrassé, Dan s'excuse et court s'habiller dans la chambre.

Vrai ou faux : L'apparition de Dan vêtu uniquement d'une serviette est un acte de harcèlement.

Maria est une employée de maison engagée en tant que nounou par Dan et Lisa. Un jour, alors qu'elle aide leur fille Jovie à ranger ses jouets, Maria entre dans le couloir au moment où Dan sort de la salle de bains. Venant de se doucher, Dan n'est vêtu que d'une serviette. Confus et embarrassé, Dan s'excuse et court s'habiller dans la chambre.

Vrai ou faux : L'apparition de Dan vêtu uniquement d'une serviette est un acte de harcèlement.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Dans ce cas, l'interaction entre Maria et Dan est accidentelle. Dan n'avait pas l'intention d'apparaître semi-vêtu devant Maria, il s'est immédiatement excusé et a quitté l'espace commun.

Faux. Dans ce cas, l'interaction entre Maria et Dan est accidentelle. Dan n'avait pas l'intention d'apparaître semi-vêtu devant Maria, il s'est immédiatement excusé et a quitté l'espace commun.

Troubles domestiques (suite)

Maria s'attache à veiller sur Jovie et, après un certain embarras au départ, Dan et elle entretiennent désormais une relation professionnelle, quoique distante. Lisa est l'employeur principal de Maria, c'est elle qui supervise son planning et sa paye. Bien qu'elle n'ait pas l'habitude de travailler le week-end, Maria accepte de faire des heures supplémentaires le temps d'un week-end pour aider Dan pendant que Lisa est en voyage d'affaires. En l'absence de Lisa, Dan se tient très près de Maria, l'effleurant même fréquemment et allant jusqu'à lui tapoter les fesses à un certain moment.

En tant qu'employée de maison, Maria est-elle protégée contre le harcèlement sexuel ?

Maria s'attache à veiller sur Jovie et, après un certain embarras au départ, Dan et elle entretiennent désormais une relation professionnelle, quoique distante. Lisa est l'employeur principal de Maria, c'est elle qui supervise son planning et sa paye. Bien qu'elle n'ait pas l'habitude de travailler le week-end, Maria accepte de faire des heures supplémentaires le temps d'un week-end pour aider Dan pendant que Lisa est en voyage d'affaires. En l'absence de Lisa, Dan se tient très près de Maria, l'effleurant même fréquemment et allant jusqu'à lui tapoter les fesses à un certain moment.

En tant qu'employée de maison, Maria est-elle protégée contre le harcèlement sexuel ?

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

OUI

Tous les employeurs de l'État de New York, quelle que soit la taille de l'entreprise, y compris les ménages recrutant un unique employé de maison, sont tenus d'adopter une politique en matière de harcèlement sexuel. Maria est protégée contre le harcèlement sexuel et la discrimination par la loi de l'État relative aux droits de l'homme. Si Maria se sent en sécurité, elle peut signaler l'incident à son employeur, Lisa. Si elle ne fait pas confiance à Lisa pour agir, elle peut déposer une plainte auprès de la Division des droits de l'homme de l'État de New York.

Oui. Tous les employeurs de l'État de New York, quelle que soit la taille de l'entreprise, y compris les ménages recrutant un unique employé de maison, sont tenus d'adopter une politique en matière de harcèlement sexuel. Maria est protégée contre le harcèlement sexuel et la discrimination par la loi de l'État relative aux droits de l'homme. Si Maria se sent en sécurité, elle peut signaler l'incident à son employeur, Lisa. Si elle ne fait pas confiance à Lisa pour agir, elle peut déposer une plainte auprès de la Division des droits de l'homme de l'État de New York.

Troubles domestiques (suite)

Au retour de Lisa, Maria lui signale le comportement inapproprié de Dan. Maria se soucie de Jovie et de Lisa et souhaite conserver son emploi, mais elle déclare à Lisa qu'elle ne se sent pas en sécurité lorsqu'elle reste seule avec Dan. Lisa répond à Maria qu'elle apprécie son honnêteté. Ce soir-là, Lisa écrit un message dans un groupe de discussion en ligne regroupant les mamans du voisinage pour déconseiller aux familles d'engager Maria, car elle fait mal son travail et tentera de séduire leurs maris.

Vrai ou faux : Lisa n'a pas licencié Maria, son message en ligne ne constitue donc pas une mesure de représailles.

Au retour de Lisa, Maria lui signale le comportement inapproprié de Dan. Maria se soucie de Jovie et de Lisa et souhaite conserver son emploi, mais elle déclare à Lisa qu'elle ne se sent pas en sécurité lorsqu'elle reste seule avec Dan. Lisa répond à Maria qu'elle apprécie son honnêteté. Ce soir-là, Lisa écrit un message dans un groupe de discussion en ligne regroupant les mamans du voisinage pour déconseiller aux familles d'engager Maria, car elle fait mal son travail et tentera de séduire leurs maris.

Vrai ou faux : Lisa n'a pas licencié Maria, son message en ligne ne constitue donc pas une mesure de représailles

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Le harcèlement et les représailles ne doivent pas nécessairement se dérouler sur le lieu de travail. Un tel message compliquera grandement la recherche d'un nouvel emploi pour Maria, si Lisa décide de la licencier ou si Maria décide qu'elle ne peut plus travailler pour Dan. Cette action punit Maria d'avoir dénoncé le harcèlement de Dan et la place dans une position vulnérable.

Faux. Le harcèlement et les représailles ne doivent pas nécessairement se dérouler sur le lieu de travail. Un tel message compliquera grandement la recherche d'un nouvel emploi pour Maria, si Lisa décide de la licencier ou si Maria décide qu'elle ne peut plus travailler pour Dan. Cette action punit Maria d'avoir dénoncé le harcèlement de Dan et la place dans une position vulnérable.

Responsabilité du superviseur



[diapositive de titre, passer à la diapositive suivante]

La responsabilité d'un superviseur

Les superviseurs et les directeurs sont tenus de respecter des normes plus élevées en termes de comportement.

Les superviseurs et les directeurs sont :

- Tenus de signaler tout cas de harcèlement qui leur est rapporté ou qu'ils observent.
- Responsables de tout cas de harcèlement ou de discrimination dont ils auraient dû avoir connaissance.
- Censés incarner le comportement à suivre approprié.

La responsabilité du superviseur

- Les superviseurs **doivent signaler tout cas de harcèlement** qu'ils observent ou dont ils ont connaissance, même si personne ne conteste le harcèlement.
- Si un superviseur ou un directeur reçoit un signalement de harcèlement ou a connaissance d'un cas de harcèlement, il doit le signaler rapidement à l'employeur, sans exception,
 - Même si le superviseur ou le directeur considère que l'agissement est insignifiant ; ou
 - Même si la victime du harcèlement demande à ce que l'incident ne soit pas signalé.
- Les superviseurs et les directeurs feront l'objet de mesures disciplinaires s'ils ne signalent pas les cas présumés de harcèlement sexuel ou s'ils permettent sciemment que le harcèlement sexuel se poursuive.
- Les superviseurs et les directeurs seront également soumis à des mesures disciplinaires s'ils se livrent à des représailles.
- Si les superviseurs et les directeurs sont tenus de remonter les cas de harcèlement et de discrimination, l'obligation de signalement n'est pas toujours centrée sur la victime. Le fait d'être identifié(e) comme une victime de harcèlement potentielle et de répondre à des questions sur le harcèlement ou la discrimination peut être intimidant et inconfortable pour les personnes, voire réactiver des traumatismes. Les superviseurs et les directeurs doivent répondre aux besoins des personnes victimes de harcèlement, afin de garantir que le lieu de travail est sûr, favorable et exempt de tout risque de représailles pendant et après l'enquête.

L'obligation de signalement

Les superviseurs doivent signaler tout cas de harcèlement qu'ils observent ou dont ils ont connaissance, même si personne ne le conteste.

- Le harcèlement doit être rapidement signalé à l'employeur.
- Les superviseurs et les directeurs seront soumis à des mesures disciplinaires s'ils ne signalent pas les cas présumés de harcèlement sexuel.
- Les superviseurs et les directeurs seront également soumis à des mesures disciplinaires s'ils se livrent à des représailles.

L'obligation de signalement

- Les superviseurs **doivent signaler tout cas de harcèlement** qu'ils observent ou dont ils ont connaissance, même si personne ne conteste le harcèlement.
- Si un superviseur ou un directeur reçoit un signalement de harcèlement ou a connaissance d'un cas de harcèlement, il doit le signaler rapidement à l'employeur, sans exception,
 - Même si le superviseur ou le directeur considère que l'agissement est insignifiant ; ou
 - Même si la victime du harcèlement demande à ce que l'incident ne soit pas signalé.
- Les superviseurs et les directeurs feront l'objet de mesures disciplinaires s'ils ne signalent pas les cas présumés de harcèlement sexuel ou s'ils permettent sciemment que le harcèlement sexuel se poursuive.
- Les superviseurs et les directeurs seront également soumis à des mesures disciplinaires s'ils se livrent à des représailles.
- Si les superviseurs et les directeurs sont tenus de remonter les cas de harcèlement et de discrimination, l'obligation de signalement n'est pas toujours centrée sur la victime. Le fait d'être identifié(e) comme une victime de harcèlement potentielle et de répondre à des questions sur le harcèlement ou la discrimination peut être intimidant et inconfortable pour les personnes, voire réactiver des traumatismes. Les superviseurs et les directeurs doivent répondre aux besoins des personnes victimes de harcèlement, afin de garantir que le lieu de travail est sûr, favorable et exempt de tout risque de représailles pendant et après l'enquête.

Étude de cas 6



Appelez-moi par mon nom

Erin est une transsexuelle qui travaille dans une société de marketing. Elle travaille au sein de l'entreprise depuis 20 ans et y a fait son coming out et sa transition au cours des 7 dernières années. À ce stade, tous ses collègues la connaissent sous le nom d'Erin et privilégient l'emploi des pronoms au féminin, comme elle le souhaite. Bien qu'elle soit soutenue par la direction et la majorité de ses collègues, Erin est ennuyée par l'une de ses collègues, Vanessa, qui continue de l'appeler par le prénom qu'elle a reçu à la naissance et qu'elle n'utilise plus (également appelé « deadname ») et d'employer des pronoms à la forme masculine. Erin a demandé à Vanessa de cesser ce comportement, mais Vanessa a rétorqué que son statut de transgenre allait à l'encontre de ses croyances religieuses. Erin a signalé le traitement subi à sa supérieure, Jessica. Jessica soutient Erin mais lui conseille de laisser couler, car Vanessa va bientôt partir à la retraite.

Vrai ou faux : Erin peut déposer une plainte contre Vanessa et Jessica pour discrimination fondée sur le sexe.

Erin est une transsexuelle qui travaille dans une société de marketing. Elle travaille au sein de l'entreprise depuis 20 ans et y a fait son coming out et sa transition au cours des 7 dernières années. À ce stade, tous ses collègues la connaissent sous le nom d'Erin et privilégient l'emploi des pronoms au féminin, comme elle le souhaite. Bien qu'elle soit soutenue par la direction et la majorité de ses collègues, Erin est ennuyée par l'une de ses collègues, Vanessa, qui continue de l'appeler par le prénom qu'elle a reçu à la naissance et qu'elle n'utilise plus (également appelé « deadname ») et d'employer

des pronoms à la forme masculine. Erin a demandé à Vanessa de cesser ce comportement, mais Vanessa a rétorqué que son statut de transgenre allait à l'encontre de ses croyances religieuses. Erin a signalé le traitement subi à sa supérieure, Jessica. Jessica soutient Erin mais lui conseille de laisser couler, car Vanessa va bientôt partir à la retraite.

Vrai ou faux : Erin peut déposer une plainte contre Vanessa et Jessica pour discrimination fondée sur le sexe.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

VRAI

Vrai. En tant que superviseur, Jessica est tenue de signaler toute plainte de discrimination fondée sur le sexe. En conseillant à Erin d'ignorer ce comportement, Jessica n'assume pas ses responsabilités en tant que responsable hiérarchique. Vanessa n'a pas non plus le droit d'ignorer intentionnellement le nom et les pronoms privilégiés par Erin. En vertu de la loi relative aux droits de l'homme, les convictions religieuses personnelles ne constituent pas un motif de justification valable en cas de discrimination. Erin peut déposer une plainte pour discrimination sexuelle potentielle exercée par Vanessa et Jessica auprès du service des ressources humaines de son entreprise ou de la Division des droits de l'homme de l'État de New York.

Vrai. En tant que superviseur, Jessica est tenue de signaler toute plainte de discrimination fondée sur le sexe. En conseillant à Erin d'ignorer ce comportement, Jessica n'assume pas ses responsabilités en tant que responsable hiérarchique. Vanessa n'a pas non plus le droit d'ignorer intentionnellement le nom et les pronoms privilégiés par Erin. En vertu de la loi relative aux droits de l'homme, les convictions religieuses personnelles ne constituent pas un motif de justification valable en cas de discrimination. Erin peut déposer une plainte pour discrimination sexuelle potentielle exercée par Vanessa et Jessica

auprès du service des ressources humaines de son entreprise ou de la Division des droits de l'homme de l'État de New York.

Que dois-je faire en cas de harcèlement ?



[diapositive de titre, passer à la diapositive suivante]

Que dois-je faire en cas de harcèlement ?

- Si vous êtes victime ou témoin d'un cas de harcèlement ou de discrimination, vous êtes encouragé(e) à le signaler en interne.
- Un comportement ne doit pas forcément enfreindre la loi pour violer notre politique.
- Les plaintes peuvent être déposées oralement, par courrier électronique ou par le biais d'un formulaire de plainte.
- Toutes les plaintes seront traitées de manière identique, quel que soit le mode de signalement.

Que dois-je faire en cas de harcèlement ?

- Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, nous vous conseillons vivement d'en effectuer le signalement en interne et vous avez également la possibilité de déposer une plainte en externe auprès d'une agence gouvernementale ; si vous occupez un poste de directeur ou de superviseur et que vous observez (ou subissez) un cas de harcèlement sexuel, vous êtes tenu de le signaler en interne ; tous les employés doivent collaborer dans le cadre d'une enquête interne.
- Un comportement ne doit pas forcément enfreindre la loi pour violer la politique. Même si les employés ne sont pas certains que ce qu'ils ont vécu ou vu constitue un cas de harcèlement ou de discrimination, ils ont le droit de le signaler en toute bonne foi.
- Nous vous fournirons un formulaire de plainte pour signaler les cas de harcèlement et déposer une plainte, mais si vous vous sentez plus à l'aise pour le faire oralement ou d'une autre manière, cela ne pose aucun problème. Toutes les plaintes seront examinées, quel que soit le mode de signalement.
- Vous pouvez envoyer le formulaire de plainte à :
 - [Personne ou bureau désigné(e)]
 - [Coordonnées de la personne ou du bureau désigné(e)]
 - [Modalités d'envoi du formulaire]
- Vous pouvez également faire de signalement à l'oral auprès de votre directeur, de votre superviseur ou de [Personne ou bureau désigné(e)].
- Une fois que vous avez envoyé ce formulaire ou que vous avez signalé un cas de harcèlement, notre organisation doit suivre sa politique de prévention du harcèlement sexuel et enquêter sur toutes les plaintes.
- Si vous signalez un cas de harcèlement à un directeur ou à votre superviseur et que vous recevez une réponse inappropriée, par exemple vous recommandant d'« ignorer ce comportement », vous pouvez porter votre plainte au niveau supérieur, comme indiqué dans notre politique à la section « Protections juridiques et recours externes ».
- Enfin, si vous n'êtes pas sûr(e) de vouloir porter plainte au moment du harcèlement potentiel, documentez l'incident pour qu'il vous reste en mémoire.

Que dois-je faire lorsque je suis témoin d'un cas de harcèlement sexuel ?

Toute personne qui est témoin ou qui a connaissance de cas potentiels de harcèlement sexuel doit les signaler à son superviseur, à un directeur ou à une personne désignée.

Il est illégal pour un employeur d'exercer des représailles à votre encontre pour avoir signalé des cas présumés de harcèlement sexuel ou pour avoir participé à une enquête.

Que dois-je faire lorsque je suis témoin d'un cas de harcèlement sexuel ?

- Toute personne qui est témoin ou qui a connaissance de cas potentiels de harcèlement sexuel ou de discrimination doit les signaler à son superviseur, à un directeur ou à une personne désignée.
- Lorsque vous êtes témoin d'un harcèlement se déroulant devant vous, exprimez à vos collègues que « ce comportement n'est pas acceptable » si vous vous sentez en sécurité, car cela peut être inconfortable et effrayant.
- Il est illégal pour un employeur d'exercer des représailles à votre encontre pour avoir signalé des cas présumés de harcèlement sexuel ou de discrimination ou pour avoir participé à une enquête.

Enquête et mesures correctives

- Toute personne qui se livre au harcèlement sexuel, à la discrimination ou à des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires.
- Quelle que soit la plainte, une enquête sera débutée rapidement et achevée dans les meilleurs délais.
- L'enquête restera confidentielle dans la mesure du possible.
- Il est illégal d'exercer des représailles contre **tout** employé pour sa participation à une enquête.

Enquête et mesures correctives

- Toute personne qui se livre au harcèlement sexuel, à la discrimination ou à des représailles fera l'objet de mesures disciplinaires sous forme de formation, d'aide psychologique, de suspension de poste, voire de licenciement si cela est justifié.
- En tant qu'employé ou directeur, ce n'est pas votre rôle de déterminer si une certaine action est considérée comme du harcèlement. Grâce à un signalement en toute bonne foi, vous vous assurez qu'une enquête sera menée pour déterminer si l'action en question constituait une discrimination ou un harcèlement.
- **[Nom de l'entreprise]** enquêtera sur tous les signements de harcèlement, indépendamment du mode de transmission (oral ou écrit) des informations.
- Une enquête sur une plainte doit être débutée rapidement et achevée dans les meilleurs délais.
- L'enquête restera confidentielle dans la mesure du possible.
- Tout(e) employé(e) peut être tenu(e) de coopérer, si nécessaire, à une enquête sur des suspicions de harcèlement sexuel ou de discrimination.
- Il est illégal d'exercer des représailles à l'encontre des employés qui participent à une enquête.

Processus d'enquête

- Nous examinerons rapidement les allégations et prendrons les mesures provisoires qui s'imposent.
- Les documents, e-mails , ou relevés téléphoniques pertinents seront demandés, préservés et recueillis.
- Des entretiens seront menés.
- La ou les personnes à l'origine de la plainte et la ou les personnes accusées de harcèlement sexuel sont informées de la décision finale et des mesures administratives appropriées qui ont été prises.

Processus d'enquête

- Notre organisation a également le devoir de prendre les mesures appropriées afin de garantir que le harcèlement ne se reproduira pas à l'avenir. Voici le déroulement de notre processus d'enquête sur les plaintes.
- La [personne ou le bureau désigné(e)] examinera rapidement les allégations et prendra les mesures provisoires qui s'imposent, y compris la création d'un environnement de travail sûr et amical pour toutes les personnes concernées. Il peut s'agir de modifier la disposition des sièges ou les tâches à accomplir. Il est important de consulter les personnes concernées, afin que personne ne se sente victime de représailles.
- Les documents, e-mails ou relevés téléphoniques pertinents seront demandés, préservés et recueillis.
- Des entretiens seront menés avec les parties impliquées et les témoins.
- L'enquête est documentée conformément à la politique en matière de harcèlement sexuel.
- La ou les personnes à l'origine de la plainte et la ou les personnes accusées de harcèlement sexuel sont informées de la décision finale et des mesures administratives appropriées qui ont été prises.

Étude de cas 7



Miser sur vous

Sawyer dirige une banque de taille moyenne. Sawyer sort depuis peu avec Hayden, qui travaille au guichet de la banque. Après trois mois de relation, Hayden rompt avec Sawyer. Bien qu'ils se soient mis d'accord pour se comporter de façon professionnelle sur leur lieu de travail, Sawyer prend mal la rupture. En tant que responsable, Sawyer s'assure d'attribuer à Hayden certains horaires pour qu'ils soient toujours à la banque en même temps. Sawyer crée des projets spéciaux pour travailler en tête-à-tête avec Hayden, s'assurant que tous deux sont seuls à la banque. Plus d'une fois, Sawyer profite de ces séances pour inciter Hayden à donner une nouvelle chance à leur relation. Hayden croit fermement que leur relation romantique est terminée.

Vrai ou faux : Il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, car Sawyer et Hayden avaient une relation consentie, et le comportement de Sawyer est typique de toute personne confrontée à une rupture difficile.

Sawyer dirige une banque de taille moyenne. Sawyer sort depuis peu avec Hayden, qui travaille au guichet de la banque. Après trois mois de relation, Hayden rompt avec Sawyer. Bien qu'ils se soient mis d'accord pour se comporter de façon professionnelle sur leur lieu de travail, Sawyer prend mal la rupture. En tant que responsable, Sawyer s'assure d'attribuer à Hayden certains horaires pour qu'ils soient toujours à la banque en même temps. Sawyer crée des projets spéciaux pour travailler en tête-à-tête avec Hayden, s'assurant que

tous deux sont seuls à la banque. Plus d'une fois, Sawyer profite de ces séances pour inciter Hayden à donner une nouvelle chance à leur relation. Hayden croit fermement que leur relation romantique est terminée.

Vrai ou faux : Il ne s'agit pas de harcèlement sexuel, car Sawyer et Hayden avaient une relation consentie, et le comportement de Sawyer est typique de toute personne confrontée à une rupture difficile.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Le fait d'avoir eu une relation antérieure ne donne pas à Sawyer le droit de harceler Hayden sur son lieu de travail. Des demandes de rendez-vous continuelles après que quelqu'un vous a dit non peuvent constituer une forme de harcèlement, même en cas de relation antérieure. Ces demandes fréquentes, associées à l'isolement des autres collègues, peuvent donner à Hayden un sentiment d'insécurité au travail.

Faux. Le fait d'avoir eu une relation antérieure ne donne pas à Sawyer le droit de harceler Hayden sur son lieu de travail. Des demandes de rendez-vous continuelles après que quelqu'un vous a dit non peuvent constituer une forme de harcèlement, même en cas de relation antérieure. Ces demandes fréquentes, associées à l'isolement des autres collègues, peuvent donner à Hayden un sentiment d'insécurité au travail

Miser sur vous (suite)

Dans la frustration engendrée par le refus de Hayden de reconsidérer leur relation, Sawyer commence à se plaindre auprès de ses collègues de la cruauté perçue de Hayden. Tout en se plaignant, Sawyer divulgue fréquemment des informations personnelles sur la vie privée de Hayden et sur leur relation amoureuse.

Vrai ou faux : Il s'agit d'une affaire personnelle entre Sawyer et Hayden et les collègues ne doivent pas s'en mêler.

Dans la frustration engendrée par le refus de Hayden de reconsidérer leur relation, Sawyer commence à se plaindre auprès de ses collègues de la cruauté perçue de Hayden. Tout en se plaignant, Sawyer divulgue fréquemment des informations personnelles sur la vie privée de Hayden et sur leur relation amoureuse.

Vrai ou faux : Il s'agit d'une affaire personnelle entre Sawyer et Hayden et les collègues ne doivent pas s'en mêler.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Les employés sont en droit de signaler un comportement de harcèlement ou discriminatoire, même s'ils ne sont pas l'objet du harcèlement. Dans cet exemple, un employé pourrait souhaiter dénoncer un comportement de harcèlement au nom de Hayden. Dans le même temps, les fréquentes divulgations d'informations personnelles et romantiques effectuées par Sawyer sont susceptibles d'engendrer un environnement hostile pour tous les employés, et ces derniers pourraient souhaiter déposer une plainte en leur nom propre. Le comportement de Sawyer est inapproprié.

Faux. Les employés sont en droit de signaler un comportement de harcèlement ou discriminatoire, même s'ils ne sont pas l'objet du harcèlement. Dans cet exemple, un employé pourrait souhaiter dénoncer un comportement de harcèlement au nom de Hayden. Dans le même temps, les fréquentes divulgations d'informations personnelles et romantiques effectuées par Sawyer sont susceptibles d'engendrer un environnement hostile pour tous les employés, et ces derniers pourraient souhaiter déposer une plainte en leur nom propre. Le comportement de Sawyer est inapproprié.

Protections et recours supplémentaires



Protections et recours supplémentaires

En complément de ce que nous avons déjà décrit, les employés peuvent également choisir d'exercer des recours juridiques en externe, comme nous le suggérons ci-dessous.

Une personne n'est pas tenue de déposer une plainte en interne auprès de [nom de l'employeur] pour bénéficier de l'une ou l'autre de ces options extérieures supplémentaires.

Division des droits de l'homme de l'État de New York (DHR)

Une plainte alléguant une violation de la loi relative aux droits de l'homme peut être déposée soit auprès de la DHR, soit auprès de la Cour suprême de l'État de New York.

- Les plaintes peuvent être déposées auprès de la DHR à tout moment **dans les trois ans** suivant le cas de harcèlement sexuel présumé.
- Engager un avocat n'est pas nécessaire pour déposer une plainte.
- Pour plus d'informations, consultez le site : www.DHR.ny.gov ou composez le numéro suivant : 1-800-HARASS-3

Division des droits de l'homme de l'État de New York (DHR)

- Une plainte alléguant une violation de la loi relative aux droits de l'homme peut être déposée soit auprès de la DHR, soit auprès de la Cour suprême de l'État de New York. Une plainte pour harcèlement sexuel ou discrimination serait considérée comme une violation de la loi relative aux droits de l'homme.
- Les plaintes pour harcèlement sexuel peuvent être déposées auprès de la DHR à tout moment **dans les trois ans** suivant le cas de harcèlement sexuel présumé. Toute autre plainte pour discrimination doit être déposée dans un délai d'un an. Engager un avocat n'est pas nécessaire pour déposer une plainte.
- Si une personne n'a pas déposé de plainte auprès de la DHR, elle peut tenter une action directe devant le tribunal de l'État en vertu de la loi relatives aux droits de l'homme, **dans un délai de trois ans** à compter de la date du harcèlement sexuel présumé.
- Une personne ne peut pas déposer une plainte auprès de la DHR si elle a déjà déposé une plainte en vertu de la loi relative aux droits de l'homme auprès d'un tribunal d'État.

Pour plus d'informations, visitez le site : www.dhr.ny.gov ou appelez le numéro suivant 1-800-HARASS-3.

Commission américaine pour l'égalité d'accès à l'emploi (EEOC)

- Une personne peut déposer une plainte auprès de l'EEOC à tout moment **dans les 300 jours** suivant le harcèlement sexuel présumé.
- Engager un avocat n'est pas nécessaire pour déposer une plainte.
- Une plainte doit être déposée auprès de l'EEOC avant de pouvoir saisir le tribunal fédéral.
- Pour plus d'informations, consultez le site : www.EEOC.gov.

Commission américaine pour l'égalité d'accès à l'emploi (EEOC)

Une personne peut déposer une plainte auprès de l'EEOC à tout moment **dans les 300 jours** suivant le harcèlement sexuel présumé. Engager un avocat n'est pas nécessaire pour déposer une plainte.

Une plainte doit être déposée auprès de l'EEOC avant de pouvoir saisir le tribunal fédéral.

Pour plus d'informations, consultez le site : **www.eeoc.gov**.

REMARQUE : Si une personne dépose une plainte administrative auprès de la DHR, cette dernière la déposera automatiquement auprès de l'EEOC également afin de préserver le droit d'engager une procédure devant le tribunal fédéral.

Protections locales

De nombreuses localités appliquent des lois protégeant les individus contre le harcèlement sexuel et la discrimination.

- Contactez votre comté, votre ville ou votre commune pour savoir si des lois existent.

Le harcèlement peut constituer un crime s'il implique des actes tels que des attouchements physiques, une séquestration physique forcée ou des actes sexuels sous la contrainte.

- Les personnes souhaitant engager des poursuites pénales doivent contacter leurs services de police locaux.

Protections locales

De nombreuses localités appliquent des lois protégeant les individus contre le harcèlement sexuel et la discrimination.

Vous pouvez contacter le comté, la ville ou la commune où vous vivez pour connaître l'existence de telles lois.

Le harcèlement peut constituer un crime s'il implique des actes tels que des attouchements physiques, une séquestration physique forcée ou des actes sexuels sous la contrainte. . **Dans de tels cas, les personnes qui le souhaitent peuvent contacter leurs services de police locaux.**

Étude de cas 8



Et maintenant, passons à notre dernière étude de cas

Hors de question Joe

Mallory travaille dans une petite boutique de cadeaux familiale. Elle est l'une des deux employés en plus du propriétaire, Joe. Située à l'arrière de la boutique, la réserve est étroite, ce qui contraint parfois Mallory et Joe à se retrouver très proches l'un de l'autre lors du réapprovisionnement des stocks. Plus d'une fois, Joe a effleuré Mallory en passant devant elle. Mallory pensait au départ que ces gestes étaient involontaires, mais Joe se presse désormais contre elle de manière clairement intentionnelle. Elle en parle à sa collègue Emily, qui lui confie que Joe a eu le même comportement avec elle. Joe est à la fois le propriétaire du magasin et le superviseur de Mallory. Au sein de la boutique, il n'y a aucune autre personne auprès de laquelle Mallory pourrait déposer une plainte pour harcèlement.

Vrai ou faux : La seule option pour Mallory est de mettre Joe directement face à son comportement en rédigeant un rapport de signalement et en lui soumettant.

Mallory travaille dans une petite boutique de cadeaux familiale. Elle est l'une des deux employés en plus du propriétaire, Joe. Située à l'arrière de la boutique, la réserve est étroite, ce qui contraint parfois Mallory et Joe à se retrouver très proches l'un de l'autre lors du réapprovisionnement des stocks. Plus d'une fois, Joe a effleuré Mallory en passant devant elle. Mallory pensait au départ que ces gestes étaient involontaires, mais Joe se presse désormais contre elle de manière clairement intentionnelle. Elle en parle à sa collègue Emily, qui lui confie que Joe a eu le même comportement avec elle. Joe est à

la fois le propriétaire du magasin et le superviseur de Mallory. Au sein de la boutique, il n'y a aucune autre personne auprès de laquelle Mallory pourrait déposer une plainte pour harcèlement.

Vrai ou faux : La seule option pour Mallory est de mettre Joe directement face à son comportement en rédigeant un rapport de signalement et en lui soumettant.

[Pause pour la discussion, réponse sur la diapositive suivante]

FAUX

Si elle se sent en sécurité, Mallory peut déposer une plainte directement auprès de Joe. Mallory peut également déposer une plainte auprès de la Division des droits de l'homme de l'État de New York dans les trois ans suivant l'incident ou auprès de la Commission américaine pour l'égalité d'accès à l'emploi (EEOC) dans les 300 jours suivant l'incident. Pour un recours auprès de l'EEOC, les entreprises doivent généralement compter au moins 15 employés.

Faux. Si elle se sent en sécurité, Mallory peut déposer une plainte directement auprès de Joe. Mallory peut également déposer une plainte auprès de la Division des droits de l'homme de l'État de New York dans les trois ans suivant l'incident ou auprès de la Commission américaine pour l'égalité d'accès à l'emploi (EEOC) dans les 300 jours suivant l'incident. Pour un recours auprès de l'EEOC, les entreprises doivent généralement compter au moins 15 employés.

Résumé



[diapositive de titre, passer à la diapositive suivante]

Autres types de harcèlement sur le lieu de travail

La discrimination est intersectionnelle et les identités multiples influencent souvent nos perceptions dans l'environnement de travail et le traitement de nos collègues.

Tout harcèlement ou discrimination fondé sur une caractéristique protégée est interdit sur le lieu de travail et peut donner lieu à des mesures disciplinaires à l'encontre de son auteur.

- L'âge, la race, la croyance, la couleur de peau, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut militaire, le sexe, le handicap, l'état matrimonial, le statut de victime de violence domestique, l'identité ou l'expression de genre, la situation familiale, les caractéristiques génétiques prédisposantes, et les antécédents criminels.

La plupart des informations présentées dans cette formation s'appliquent à tous les types de harcèlement sur le lieu de travail fondés sur des caractéristiques protégées.

Autres types de harcèlement sur le lieu de travail

- Bien que cette formation soit axée sur le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sur le lieu de travail peut être fondé sur d'autres caractéristiques protégées, qui ne concernent pas uniquement le sexe. Comme nous l'avons vu, la discrimination est intersectionnelle et les identités multiples influencent souvent nos perceptions dans l'environnement de travail et le traitement de nos collègues.
- Tout harcèlement ou discrimination fondé sur une caractéristique protégée est interdit sur le lieu de travail et peut donner lieu à des mesures disciplinaires à l'encontre de son auteur.
- Les caractéristiques protégées incluent : l'âge, la race, la croyance, la couleur de peau, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut militaire, le sexe, le handicap, l'état matrimonial, le statut de victime de violence domestique, l'identité ou l'expression de genre, la situation familiale, les caractéristiques génétiques prédisposantes et les antécédents criminels.
- Les informations présentées dans cette formation s'appliquent à tous les types de harcèlement sur le lieu de travail fondés sur des caractéristiques protégées.

Résumé

Ce que vous avez appris :

- Identifier le harcèlement et la discrimination comme comportement inapproprié.
- Le harcèlement fondé sur une caractéristique protégée est interdit.
- Pourquoi le harcèlement au travail est une discrimination à l'embauche.
- Tout cas de harcèlement doit être signalé.
- Les superviseurs et les directeurs ont une responsabilité particulière dans la dénonciation du harcèlement.

Résumé

- Après cette formation, tous les employés devraient avoir une bonne compréhension des points abordés, notamment :
 - Identifier le harcèlement et la discrimination comme des comportements inappropriés sur le lieu de travail
 - La nature du harcèlement sexuel
 - Que le harcèlement fondé sur une caractéristique protégée est interdit
 - Les raisons pour lesquelles le harcèlement sur le lieu de travail est une discrimination à l'embauche
 - Que tout cas de harcèlement doit être signalé
 - Que les superviseurs et les directeurs ont une responsabilité particulière dans la dénonciation du harcèlement.

Ressources importantes

Pour plus d'informations, consultez le site :

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Pour toute personne ayant besoin d'un soutien supplémentaire, la ligne d'assistance téléphonique de l'État de New York dédiée aux violences domestiques et sexuelles peut être contactée aux numéros suivants :

Téléphone : 800-942-6906 ou SMS : 844-997-2121

Résumé (suite)

Grâce à ces connaissances, tous les employés peuvent adopter un comportement approprié sur le lieu de travail, éviter les mesures disciplinaires, connaître leurs droits et avoir la certitude qu'ils ont droit à un environnement de travail respectueux de tous.

Pour plus d'informations, consultez le site : www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Nous savons que ces informations peuvent être difficiles et déclencher des réactions chez certaines personnes. Si une personne a besoin d'aide, elle peut joindre la ligne d'assistance téléphonique de l'État de New York dédiée aux violences domestiques et sexuelles par téléphone au 800-942-6906 ou par SMS au 844-997-2121.

MERCI !

